

再チャレンジ！女性研究者支援神戸スタイル

(実施期間：平成19～21年度)

実施機関：神戸大学（代表者：福田 秀樹）

課題の概要

本事業は、女性研究者がワーク・ライフ・バランスを良好に保ちながら、研究を行うシステムを構築するものである。

まず、女性研究中断者が積み重ねることができなかった総合的な研究力をキャッチアップするため、「女性研究者人材バンク」を構築・活用して研究グループに派遣する『インキュベーションシステム』を構築する。次に、研究力のみならずライフスタイルも含めたキャリア形成を支援するため、「メンター制度」の導入、「キャリアカフェ」の開催、「ロールモデル」の提示、「メンターラボサイト」の構築等を行う『メンターラボ』を設置することにより、優秀な人材を発掘し、女性研究者を育成・支援することで我が国の学術研究の振興に貢献する。

なお、本学の男女共同参画推進のための取組みである「女性研究者支援策提案システム」、「常勤75%パート研究職制度」、「新保育所」の設置や外部資金獲得支援と『インキュベーションシステム』及び『メンターラボ』を融合化することにより、さらに、女性研究者支援の相乗効果を高めることとしている。

(1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

女性研究者の育成を中心とした取組であり、研究を一時中断した女性研究者の教員への採用といった具体的な成果に結びつくとともに、優れたメンターを登録し女性研究者の育成に当たらせる「メンター制度」は他機関への波及効果も高い取組であると評価できる。また、女性研究者の両立支援に向けた取組、男女共同参画への意識改革の取組、勤務制度改革、ポジティブ・アクションによる女性教員増を目指す取組等、幅広い取組によりシステム改革が推進されている。今後は、各部局への浸透を一層深めることなどにより、取組が多く女性研究者の再雇用に結びつくための道筋の明確化や女性研究者の育成を軸とした女性教員数増の実現が図られることを期待する。

<総合評価：A>

(2) 個別評価

①目標達成度

育成研究員制度、メンター制度などからなる女性研究者育成のための「インキュベーションシステム」は、3名の常勤女性教員の採用につながるなど、所期の目標はおおむね達成されている。裁量労働制の中で仕事を管理する常勤75%研究職制度、女性研究者のための環境整備も進んでいる。今後は、意識改革を含めた環境整備の取組や女性教員数の増大のためのポジティブ・アクション等をより実効的に進めることを期待する。

②システム改革の成果

女性の研究中断者、大学院生、ポストドクター及び常勤研究者に対し、メンターやロールモデルの提示等を行う「メンターラボ」や「女性研究者人材バンク」などは一定の成果につながっている。特に、「メンターラボ」での取組は、外部機関から「メンターアワード」として優秀賞を受

賞している。また、ポジティブ・アクションにより女性教員増を目指す姿勢、女性研究者の育成等を大学として推進するとともに、PDCA サイクルを実質的に機能させた点は評価できる。

③取組の妥当性・効率性

インキュベーションシステムによる育成研究員から教員への採用に加えて、子育て中の研究者への研究支援員制度の導入等、両立支援のための環境整備は進んでいる。しかし、ICT 活用による在宅研究活動支援など、各取組の実質的な効果については不透明な部分もあり、執行部のより一層の指導性ととともに、女性研究者のニーズに基づいた取組を更に発展させることを期待する。

④波及効果

メンター制度及び育成研究員制度など、他機関への波及効果が評価できる。特に、兵庫県内の大学・研究機関への「女性登用促進」の働きかけは期待できるが、展開は現時点では限定的であり、連携や外部への情報発信を今後とも継続することを期待する。

⑤実施体制の妥当性

学長のリーダーシップの下に男女共同参画推進委員会・室が設置され、本事業に全学的に取り組む体制が構築されているとともに、外部評価委員会によるチェック機能もあり、適切に取組を推進していると評価できる。今後は、女性教員数増、全学への意識改革の浸透を一層進めるため、更なる推進体制の強化が図られることを期待する。

⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

本事業で試みたメンター制度や研究支援員制度を中心とする取組、専任スタッフの雇用や男女共同参画推進室の運営等が継続されるとともに、計画の進展が懸念される取組も含めて今後 5 年間の明確な資金計画が示されていることから、継続性・発展性が期待できる。

(3) 評価結果

総合評価	目標達成度	システム改革の成果	取組の妥当性・効率性	波及効果	実施体制の妥当性	実施期間終了後における取組の継続性・発展性
A	a	a	a	a	a	a